Quarterly journal of strategic management attitude
Vol 2, No 2(6), Summer2024
https://pmr.sndu.ac.ir

Type of Article: Reseach

Presenting a model of strategic knowledge management for mission-oriented organizations based on the statements of the Supreme Leader

Mohammad Karimian Ravandi[1]

Received: 2024/02/22 **PP: 09-36** **Accepted:** 2024/05/12

Abstract

What organizational people know is far more important than what organizations consider to be tangible assets; Because it is in the shadow of individuals' intellectual capital that material capital is created for organizations and organizations achieve their goals; Managers are required to maintain knowledge in the organization for the survival of their collection, because knowledge and skills are created in each person of the organization and can not be reproduced quickly, and maintaining the knowledge of these employees is possible through strategic knowledge management.The present study provides an appropriate model for strategic knowledge management in mission-oriented organizations. This research is a type of mixed exploratory research in terms of applied purpose and in terms of data collection. In this study, while interviewing professors and related experts about the factors affecting strategic knowledge management, using a pair of matrices of the most important factors affecting strategic knowledge management in mission-oriented organizations and using these factors The statements, speeches, meetings and notes of the Supreme Leader (Modzaleh Al-Aali) were recorded. Then, with the help of the foundation data method in Islamic studies and using MAXQDA software, the existing files were coded. Then, the initial conceptual model of strategic knowledge management was prepared, which was modified and finalized with the opinion of 4 subject experts. In a small part of the research, with the help of structural equations and partial least squares method and using SMARTPLS software, the final model with appropriate fit was finally approved. In a small part, the general population is 290 people and in the specific community (to determine the optimal amount of structures) there are 4 people who are familiar with the subject, so the sampling method is judgmental and cluster.The results of quantitative research data with the help of gap analysis and center of gravity of forces in the model framework showed that although the foundation of organizational structure and higher education system are relatively improving, but at the level of mission-oriented organizations sufficient attention to the system There is no excellence of thought and with the unfavorable condition of the hidden repository of experience, the valuable capital of the organization's knowledge is being lost without attention. Therefore, considering the ideal atmosphere of the value-oriented way of life, with the threatening situation of the problem-oriented system, despite the efforts in the proper refinement of the knowledge repository; The final result of strategies at the level of promoting indigenous identity and enhancing the capability of indigenous knowledge can not overcome the desired desirability.

KeyWords: model, knowledge management, strategic knowledge management, strategy, mission-oriented organizations

Reference: Karimian Ravandi, M. (2024). Presenting a model of strategic knowledge management for mission-oriented organizations based on the statements of the Supreme Leader. *Strategic management attitude*, 2(2), 9-36. https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.30605865.1403.2.2.2.2

[1] Master of Business Administration, Marketing Department, Farabi Campus, University of Tehran. Email: mkravandi@gmail.com

فصلنامه نگرش مدیریت راهبردی
سال ۲/ شماره ۲(۶)/ تابستان ۱۴۰۳
https://pmr.sndu.ac.ir/

نوع مقاله: پژوهشی

الگوی مدیریت راهبردی دانش برای سازمان‌های مأموریت محور مبتنی بر بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی)

محمد کریمیان راوندی[۱]

دریافت: ۱۴۰۲/۱۲/۰۳ صص: ۹-۳۶ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۲/۲۳

چکیده

تمرکز مدیریت راهبردی، همواره بر حوزه‌هایی بوده است که مزیت راهبردی را به همراه داشته باشد. پژوهش کنونی به ارائه الگوی مناسب برای مدیریت راهبردی دانش در سازمان‌های مأموریت‌محور با هدف کاربردی و با استفاده از روش آمیخته اکتشافی پرداخته است. طی مصاحبه با خبرگان مدیریت راهبردی دانش، با استفاده از ماتریس زوجی، ابتدا اهم عوامل تأثیرگذار مشخص و سپس با استفاده از این عوامل، از بیانات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) فیش‌برداری شد. در ادامه با کمک روش داده‌بنیاد در مطالعات اسلامی و استفاده از نرم‌افزار مکس‌کیودا، شناسه‌گذاری از فیش‌های موجود انجام شد. در مرحله کمی با استفاده از معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی، الگوی نهایی از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس، طی برازش مناسب مورد تأیید نهایی قرار گرفت. جامعه عام شامل ۲۹۰ نفر و در بخش جامعه خاص (برای تعیین میزان مطلوب سازه‌ها) ۴ نفر منظور شد که با موضوع کاملاً آشنایی دارند، بنابراین روش نمونه‌گیری قضاوتی و خوشه‌ای می‌باشد. با تحلیل اهم عوامل تأثیرگذار بر مدیریت راهبردی دانش مبتنی‌بر رویکرد راهبردی تعادل مرکز ثقل نیروها، امکان آن وجود دارد که تحلیل دقیقی از اطلاعات درباره ساختار، سازماندهی، فناوری، رفتار، روش‌ها و دیگر عوامل اساسی سیستم سازمانی و عارضه‌یابی و به‌طور کلی مسئله‌یابی و درنهایت اقدام فوری برای درمان آن انجام شود. نتایج حاصل از بررسی داده‌ها در چهارچوب الگو نشان داد که هرچند شالوده ساختار سازمانی و نظام پرورش عالی، وضعیت نسبی رو به بهبودی دارد، اما در سطح سازمان‌های مأموریت‌محور، توجه کافی به نظام تعالی اندیشه وجود نداشته و با وضعیت نامناسب مخزن نهان تجربه، سرمایه ارزشمند دانش سازمان بدون توجه در حال از دست رفتن است. بنابراین با درنظرگرفتن فضای ایده‌آل سیره ارزش‌محور، با وضعیت تهدیدکننده سامانه مسئله‌محور و با وجود تلاش در پالایش مناسب مخزن دانش، برند نهایی راهبردها در سطح ارتقا هویت بومی و ارتقا توانمندی دانش بومی نمی-تواند مطلوبیت موردنظر را مرتفع کند. این تشخیص، می‌تواند پایه‌ای برای استقرار و اجرای راهبردهای ساختاری، فناوری، رفتاری و خط‌مشی فراهم کند تا عملکرد سازمانی در بلندمدت بهبود یابد.

کلیدواژه‌ها: الگو، مدیریت دانش، مدیریت راهبردی دانش، راهبرد، سازمان‌های مأموریت‌محور

استناددهی(APA): کریمیان راوندی، محمد(۱۴۰۳). ارائه الگوی مدیریت راهبردی دانش برای سازمان‌های مأموریت محور برگرفته از بیانات مقام معظم رهبری(مدظله العالی). *فصلنامه نگرش مدیریت راهبردی*، ۲(۲)، ۹-۳۶. https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.30605865.1403.2.2.2.2

[۱]. کارشناس‌ارشد مدیریت بازرگانی، گرایش بازاریابی، پردیس فارابی، دانشگاه تهران. پست الکترونیکی: mkravandi@gmail.com

مقدمه

مسئله اساسی در حوزه مدیریت راهبردی، چگونگی دستیابی به مزیت رقابتی و تداوم آن است. با توجه به رویکردهای موجود در نظام‌های اسلامی، اولویت‌بندی راهبردها و برنامه‌ها مبتنی‌بر ارزش‌های مادی و معنوی حاکم بر مدیران مسلمان و صاحبان حقوق انجام می‌شود. از سویی دستیابی به دستاوردهای مدیریت دانش می‌تواند در سایه بازشناخت اسلام، کشف روش‌های مدیریت دانش در اسلام یا به‌کارگیری مدیریت دانش برای اسلام، هدف پژوهش قرار گیرد. جامعه اسلامی جامعه‌ای دانش‌بنیان است و بین مفاهیم مدیریت دانش و مفاهیم اسلامی، ارتباط وجود دارد و می‌توان بر اساس مدیریت دانش، الگویی برای مدیریت دانش اسلامی عرضه کرد (اخوان و خادم‌الحسینی، ۱۳۹۳).

نیروهای مسلح به‌مثابه اصلی‌ترین سازمان نظامی موظف است کشور را از خطرات و تهدیدات خارجی حفظ کرده و همواره مدافع امنیت و تمامیت ارضی کشور باشد. امروزه، نیروهای مسلح در محیطی پُر از چالش و ابهام قرار دارند. توان دانشی وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح به‌عنوان یک نهاد واحد که شبکه‌ای گسترده از سازمان‌ها و صنایع به‌هم‌مرتبط نیز هست، به داشتن یک مدیریت دانش یکپارچه، کل-نگر و هم‌راستا با اهداف راهبردی وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح، وایسته است. از طرفی شکست پروژه‌های مدیریت دانش در صورت عدم جهت‌دهی و راهنمایی کلان مناسب از سوی وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح می‌تواند سطح دانش سازمان‌ها و صنایع را کاهش دهد (سنجقی و همکاران، ۱۳۹۶).

ستاد کل نیروهای مسلح با توجه به عهده‌دار بودن وظیفه خطیر در سطوح عالی لشکری و کشوری، لازم است از الگوی مناسبی در حوزه مدیریت راهبردی دانش استفاده کند. توسعه الگوی مدیریت راهبردی دانش به ستاد کل نیروهای مسلح کمک می‌کند که دانش موردنیازش را به‌خوبی شناسایی کرده و بتواند از دانش موجود به بهترین نحو استفاده کند. موضوع ارتقای بهره‌وری دانش و دانش‌بنیان‌سازی ساختارهای کشور بارها در کلام مقام معظم رهبری مورد توجه قرار گرفته است؛ برای نمونه در فروردین ۱۳۹۰ در بند ۱۶ سیاست‌های کلی نظام اداری که از سوی ایشان ابلاغ شد، بیان نمودند که «دانش‌بنیان کردن نظام اداری از طریق به‌کارگیری اصول مدیریت دانش و یکپارچه-

سازی اطلاعات، با ابتناء بر ارزش‌های اسلامی» است که تأکیدی دوباره در اهمیت این موضوع می‌باشد.

بنابراین مسئله تحقیق، دستیابی به ابعاد الگوی مناسب برای مدیریت راهبردی دانش در سازمان‌های مأموریت‌محور و چگونگی رابطه بین آنهاست. اگر به مدیریت راهبردی دانش در سطح سازمان‌های مأموریت‌محور توجه نشود، به‌زودی جزیره‌های متعدد از سامانه‌ها و روش‌های مدیریت دانش در این سازمان‌ها به‌وجود خواهد آمد که هم از نظر محتوای دانشی و هم از نظر سامانه‌ای و مقیاس‌پذیری، دچار ناهمخوانی و ناهماهنگی خواهند شد. از طرفی شکست پروژه‌های مدیریت دانش در صورت عدم جهت‌دهی و راهنمایی کلان مناسب از سوی وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح می‌تواند سطح دانش سازمان‌ها و صنایع را کاهش داده و با ارائه یک الگوی مناسب و کلان راهبردی دانش در حد توان، نواقص و کاستی‌های الگوهای غربی را برطرف و به بخشی از شبهات ناشی از نگرش مادی آنها با بهره‌گیری از آموزه‌های بومی پاسخ داده شود.

مبانی نظری

دیدگاه‌ها و نظریه‌های مدیریت دانش

یک دیدگاه از اواسط دهه ۹۰ به‌عنوان بسط دیدگاه مبتنی‌بر منابع شکل گرفت. این دیدگاه بر دانش به‌عنوان یکی از مهمترین منابع شرکت از لحاظ راهبردی تمرکز می‌کند. در مدیریت راهبردی دو نوع مطالعه بر روی بهبود عملکرد سازمان‌ها انجام شده است:

۱. مطالعات کلاسیک که معتقد است بهبود، از طریق موقعیت برتر شرکت حاصل می‌شود که نتیجه شرایط خارجی سازمان است.

۲. مطالعات بر اساس منابع و ظرفیت‌ها که معتقد است شرکت باید بر بهبود دانش و توانایی‌هایش تمرکز کند تا عملکردش بهبود یابد (مولینا، ۲۰۰۶).

امروزه دیدگاه مبتنی‌بر دانش به موضوع مهمی در مدیریت راهبردی تبدیل شده و یک اساس نظری برای اینکه چرا منابع مبتنی‌بر دانش، نقش مهمی در افزایش عملکرد شرکت و مزیت رقابتی بازی می‌کند به‌دست می‌دهد.

دیدگاه مبتنی‌بر دانش

بر اساس رویکرد مبتنی‌بر منابع باید جایگاه راهبردی خود را بر منابع و قابلیت‌های ارزشمند و غیرقابل‌تقلید بنا نهاد و دانش به‌ویژه دانش ضمنی موجود در سازمان دارای این ویژگی‌ها می‌باشد. برخلاف منابع، گذشته قابل خرید از بازار نیست و دستیابی به آن نیازمند تجربه می‌باشد که این به‌نوبه‌خود نیازمند صرف وقت، هزینه و انرژی زیاد است. سازمان‌هایی که دارای دانش منحصربه‌فرد هستند، می‌توانند منابع و قابلیت‌های سنتی خویش را نیز ترکیب و هماهنگ سازند و استفاده بهره‌ورتر از آن ببرند (چویی و لی، ۲۰۰۲).

برنامه‌ریزی

برنامه‌ریزی، یک فعالیت مشخص به‌شمار می‌رود که با افراد، سازمان‌ها، اجتماعات و ملت‌ها درآمیخته است و با اهداف متعدد به روش‌های مختلف و با توجه به موضوع، شخص برنامه‌ریز و مفروضاتی که درباره محتوا و محدودیت‌های برنامه‌ریزی در نظر گرفته می‌شود، انجام می‌شود. سایمون[1] (۱۹۶۹)، برنامه‌ریزی را یک علم ساختگی[2] می‌داند که از منابع متعدد، ایده و روش را بیرون می‌کشد. در برخی از قلمروهای غربی، برنامه‌ریزی را به مقوله‌ای تشبیه نموده‌اند که باعث کاهش آزادی افراد در برابر انتخاب‌ها می‌شود. برخی از منتقدان محافظه‌کار[3] اقتصادی و سیاسی، برنامه‌ریزی را یک پدیده سوسیالیستی[4] عنوان کرده که موجب براندازی اقتصاد بازار آزاد می‌شود. وقتی در دهه ۱۹۳۰ و ۱۹۴۰ بحران برنامه‌ریزی، بحران اخلاقی[5] و ایدئولوژیکی[6] شکل گرفته بود، در دهه ۱۹۸۰ بحران از نوع ایدئولوژیکی و فناورانه بود. اما به‌تازگی چالش پیشرو مدافع غیراثبات‌گرایی[7]، الگوواره (پارادایم) تفسیری[8] در برنامه‌ریزی است که دیدگاه غالب الگوهای بالا به پایین[9] و متأثر از طبقه نخبگان است.

دیدگاه رفتاری[10]

---

1. Simon
2. Artificial
3. Conservative
4. Socialist phenomenon
5. Ethical
6. Ideological
7. Nonpositivist
8. Interpretivist paradigm
9. Top - down
10. behavioral perspective

اجرای موفقیت‌آمیز راهبرد سازمانی و درنتیجه عملکرد آن، به‌شدت به رفتار کارکنان وابسته است، زیرا رفتار کارکنان، واسطه اصلی راهبرد سازمان و عملکرد آن می‌باشد. ازآنجاکه رفتار تابع توانایی، دانش و انگیزه است، دیدگاه رفتاری در مواجهه با مدیریت دانش معتقد است که مدیریت دانش، ابزار اصلی مورد استفاده در تقویت و تهییج رفتار و انگیزه کارکنان و درنتیجه یکی از عوامل پُراهمیت مؤثر بر عملکرد سازمان می‌باشد.

نظریه مدیریت دانش جامع

نظریه مدیریت دانش جامع به‌منظور ایجاد کارایی و موفقیت کارآفرینان توسط ویگ (۱۹۹۹) ارائه شد. مفروضات مدیریت دانش جامع عبارت‌اند از:

- شناسایی و درک این مسئله که سرمایه هوشی (دانش) برای خلق، حفظ و دردسترس قرار دادن دانش برای الگوواره (پارادایم) خدمات و تولیدات رقابتی، ضروری هستند؛
- تهیه و تبدیل دانش، فعالیتی ضروری است و بایستی در بافت سازمانی به‌طور دائم بازسازی شود؛
- تمام دارایی‌های دانش باید به‌طور مدام و با جدیت، اعمال قدرت کنند؛
- عمل مشاوران و مدیران دانش باید شناسایی و بر حفظ عوامل مرتبط با دانش متمرکز شود؛
- باید بدانیم که یادگیری، عملی ضروری است؛
- دانش و منابع (دانش حرفه‌ای فنی، اطلاعات و سایر منابع ضروری دردسترس کارکنان باشد)؛
- فرصت‌ها (فرصت برای کارکنان به‌منظور استفاده از توانایی‌ها و ظرفیت‌های خود)؛
- سهولت (محیط کار کارکنان امن باشد)؛
- انگیزه (کارکنان برای عمل هوشمندانه، برانگیخته شوند)؛
- فرایندها و روابط مدیریت دانش، به حمایت گسترده رهبری و کارکنان نیاز دارد و زیرساخت‌های لازم برای آن باید در سازمان ایجاد شود (ابطحی و همکاران، ۱۳۸۷: ۳۷).

ویگ برای کاربرد این نظریه در سازمان، چند فعالیت را پیشنهاد می‌دهد:

ایجاد محیط‌های امن، رعایت ارزش‌ها و اخلاقیات و رفتارهای قابل‌احترام. همکاری و کار گروهی روی کیفیت کار بدون از دست دادن زمان، کمترین زدوبند سیاسی و ... «شعار انجام دادن درست کارها با حداکثر سرعت و حداقل جاروجنجال».

ایجاد درک مشترک، که با کار هماهنگ مشترک و علائق شخصی توسعه می‌یابد.

عمل مشاوران و مدیران دانش جامع باید بر شناسایی و حفظ عوامل مرتبط با دانش متمرکز شود.

باید بدانیم که یادگیری، عملی ضروری است و دامنه وسیعی از فعالیت‌های مرتبط با انتقال دانش را شامل می‌شود. با این هدف که دانش ارزشمند، کسب، سازماندهی و ذخیره شود و به‌طور گسترده برای اِعمال قدرت به‌کار رود. انگیزه این کار، آن است که دانش در کمیت مناسب و سبکی اثربخش برای غایات ارزشمند دردسترس افراد قرار گیرد. ویگ معتقد است که موفقیت نظریه مدیریت دانش جامع در گرو عواملی است که عمدتاً با آماده‌سازی کارکنان ارتباط دارد. این عوامل عبارت‌اند از:

- دانش و منابع: دانش حرفه‌ای فنی، اطلاعات و سایر منابع ضروری باید در دسترس کارکنان برای انجام کار گیفی قرار گیرد. در استخدام کارکنان باید به مهارت‌ها و نگرش‌هایی که جزو ویژگی شخصیتی آنهاست، توجه کرد: آنها باید توانایی تفکر انتقادی و خلاق را دارا باشند.

- فرصت‌ها: کارکنان باید در وضعیت‌هایی قرار گیرند که قابلیت استفاده از توانایی‌ها و ظرفیت‌های خود را به نمایش گذارند، جریان کار باید بر اساس اهمیت دادن به توانایی‌های افراد و به‌کار گرفتن ظرفیت‌های نوآوری، تنوع و کاربست دانش، سازماندهی شود.

- سهولت: منظور از سهولت، محیط‌هایی امنی است که کارکنان در آن به انجام وظیفه می‌پردازند. محیط امن، محیطی است که نوآوری و بداهه‌گویی را در افراد ترغیب کند تا فراتر از قلمرو وظایف تعیین‌شده، به ایفای نقش بپردازند.

- انگیزه: کارکنان باید برای عمل هوشمندانه برانگیخته شوند؛ منظور از عمل هوشمندانه، انجام دادن کارهای درست است. راه ایجاد انگیزه، این است که به کارکنان اطمینان دهیم که فعالیت‌های آنها برای سازمان ارزشمند است (ویگ، ۱۹۹۹).

نظریه مدیریت دانش گروهی

روند پیش‌بینی‌ناپذیر دانش، تلاش فناوری اطلاعاتی را برای اعمال قدرت با شکست مواجه کرد و ضرورت کار گروهی را به ارمغان آورد.

نظریه مدیریت دانش گروهی بر این فرض استوار است که کار گروهی می‌تواند دانش را مهار کند و سازوکاری برای سازماندهی و پیش‌بینی آن فراهم کند. شواهد متعددی در زمینه اهمیت کار گروهی دانش می‌توان ارائه کرد، ازجمله می‌توان به خلاصه نظریه انتخاب طبیعی داروین اشاره کرد:

بر اساس این نظریه، نمونه‌های پایدار زمانی رشد می‌کنند که نیروهای زیادی در آن نقش داشته باشند. دراکر، ضمن اینکه پاسخ به تغییر را مؤلفه ضروری اعلام می‌کند، بلکه شخص به‌تنهایی نمی‌تواند تغییر را اداره کند و هیچ کس نمی‌تواند تنها و پیشاپیش حرکت کند. نوناگا (۱۹۹۱) بر برتری تفکر گروهی نسبت به شناخت‌های ذهنی و ابهامات فردی کارگران تأکید کرد. چینگ در کتاب «راه درست واقعیت نهایی» می‌نویسد وقتی انسان‌ها تنها هستند، به وسیله خواسته‌های خود محدود می‌شوند و در این صورت فقط توانایی دیدن جعبه بیرونی را دارند و پیترز از اصطلاح جالب «همجنس‌خواری» در هنگام تفکر و بررسی فردی استفاده می‌کند. گاندری و مسئس (۱۹۹۶) در زمینه کاربرد نظریه مدیریت دانش گروهی معتقد است:

- گروه‌ها مولد کار اثربخش هستند.
- گروه‌ها مقاوم‌تر از افراد هستند.
- گروه‌ها در خلق انبوه دانش توانا هستند.

مفروضات مدیریت دانش گروهی عبارت‌اند از:

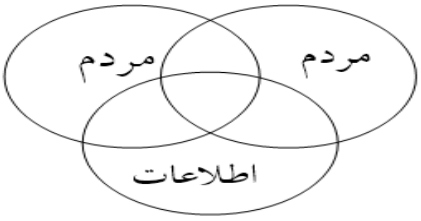
- برای درک قدرت مدیریت دانش، تشکیل گروه لازم است.
- کار گروهی قدرت دریافت واقعیت را تقویت می‌کند و به نوآوری منجر می‌شود: عامل مهم و منحصری که تعیین‌کننده موفقیت سازمان است.
- اجاره دهید عقاید اصیل و شرافتمندانه از هر جایی به ما برسند.
- یک چرخ به‌تنهایی یک ارابه را به حرکت درنمی‌آورد.

به‌منظور کاربست این نظریه در سازمان، هومار (۲۰۰۳) فعالیت‌های زیر پیشنهاد داده است:

- حمایت از گروه‌های فعال که باعث جذب دانش می‌شود و تلاش‌های گروه را برای کاربرد دانش همسو می‌کند.
- تبادل هدفدار دانش میان اعضای گروه که به درخشیدن بصیرت‌ها و تحریم نوآوری منجر می‌شود.
- فعالیت‌های پراکنده را هماهنگ کنید و به اعمال قدرت دانش متخصصان کمک کنید.
- براساس واقعیات، راهبردها و دیدگاه‌های مختلف تصمیم بگیرید.
- تسهیلاتی برای درون‌نگری، تمرکز و ارائه تصمیم‌های کیفی‌تر در هر زمان ارائه دهید (هومار، ۲۰۰۳).

نظریه مدیریت دانش جامعه‌گرا

هویت (۲۰۰۴) می‌گوید که موضوع مدیریت دانش، پیوند مردم به مردم و مردم به اطلاعات برای خلق مزیت رقابتی است. شکل زیر نظریه مدیریت دانش جامعه‌گرا را نشان می‌دهد.



شکل ۱. نظریه مدیریت دانش جامعه‌گرا (هویت، ۲۰۰۴)

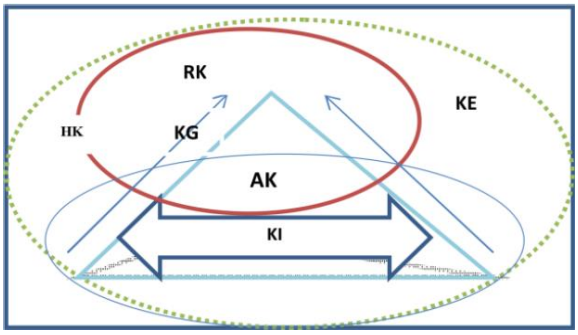
تقاطع پیوندها، جایی است که خلاقیت و نوآوری به‌وجود می‌آید و به خلق مزیت رقابتی منجر می‌شود. «هویت» این پیوندها و تکامل را نظریه مدیریت دانش جامعه‌گرا می‌نامد. او در توضیح این نظریه می‌گوید که بیشتر سازمان‌ها از طرف مشتریان، رقبا و سرمایه‌گذاران تحت فشار هستند و با جهانی‌شدن تجارت، هیچ سازمانی از این فشارها در امان نیست، سازمان‌های موفق به روشی نظام‌مند، قدرت دانش عملی خود را برای خلق مزیت رقابتی پایدار به‌کار می‌گیرند و در این مسیر نه‌تنها به نیازهای فعلی، بلکه به نیازهای آینده نیز پاسخ می‌دهند. برای این منظور ضرروی است از رویکردی عملی برای خلق راهبرد مدیریت دانش و توسعه نظام‌های دانش اثربخش استفاده کنند. کلید اعمال قدرت دانش سازمانی، اعلام بصیرت‌های سازمان و وجود رهبر منفکری است که در تولید و کاربرد دانش به آن بصیرت‌ها متکی باشد.

برای اینکه مدیریت دانش، مزیت رقابتی پایدار فراهم کند، ضروری است که کار افراد در تعامل هم باشد؛ زیرا مدیریت دانش، یک مجموعه برنامه‌ها و پروژه‌های منفرد و مجزا نیست، بلکه یک رویکرد کل‌نگر و همه‌جانبه است.

با اعمال نفوذ دانش سازمانی، سازمان‌ها به‌طور حیرت‌آوری توانایی‌های خود را برای رقابت بهبود می‌بخشند و اصلاح می‌کنند؛ تولیدات و خدماتی که به برگشت حداکثر سرمایه منجر شود، ارائه می‌کنند (هویت، ۲۰۰۴: ۴۱).

مفهوم‌سازی اسلامی مدیریت دانش

مطابق شکل زیر به باور مسلمانان، دانش از خدا منشأ می‌گیرد و او آن را به شیوه‌های گوناگون نظیر وحی، ادارک حسی، استدلال، شهود (مشاهده و استنتاج) به انسان منتقل می‌کند. اصل علم، هدیه خدا به بشر است و از طریق مجاری متعدد، مانند وحی به پیامبران هدیه می‌شود و گوش و چشم و قلب، ابزار کسب معرفت است. ازاین‌رو، هر مسلمان باید در راه دانش، فراگیری و آموزش آن به دیگران درراستای شناخت و ادای واجبات تکلیفی دینش بکوشد. اما برای ادای آنها، به شناخت و اجتهاد در آن تکالیف و اوامر الهی نیاز دارد. این نوع از مدیریت، دانش از درک و مفاهیم اسلامی شکل می‌گیرد که توضیح آن از طریق «الگوی کارکردی مدیریت دانش اسلامی» ممکن است (فرهمند و همکاران به نقل از العطاس، ۱۳۹۵)



شکل ۲. دیدگاه فراگیر و مفهومی اسلام به دانش و معرفت (فرهمند و همکاران به نقل از العطاس، ۱۳۹۵)

جدول ۱. دیدگاه فراگیر و مفهومی اسلام به دانش و معرفت

دانش اکتسابی	AK= Acquired Knowledge	خدا (منبع دانش)	KE=Knowledge Existence
دانش بشری	HK=Human Knowledge	رشد دانش	KG= Knowledge Growth
تحقیق در دانش	KI=Knowledge Investigation	دانش الهامی	RK=Revelation Knowledge

بررسی‌ها نشان می‌دهد که با توجه به تفاوت نگرش تمدن دینی نسبت به دانش در مقایسه با تمدن غرب، مسئله مدیریت دانش در این تمدن تا حد زیادی با مسئله مدیریت دانش در تمدن غرب متفاوت است. نگرش همه‌جانبه تمدن دینی به دانش و مدیریت آن، موجب طرح مسائل جدیدی می‌شود و به نظریه‌های جدیدی نیاز است که سابقه قبلی ندارد. حتی اگر صورت مسئله اسلامی و دینی با غرب در قلمرو مدیریت دانش یکسان باشد، لزوماً پاسخ به این مسئله یکسان نخواهد بود و نمی‌توان به‌سادگی راه‌حل‌ها و نظریه‌های موجود را بدون واکاوی مبادی و مبانی آنها به‌طور مستقیم در جامعه دینی به‌کار برد. این سخن به‌معنای نفی استفاده از تمدن غرب در این زمینه نیست.

بر اساس مطالب پیش‌گفته، دانش و لوازمش از آغاز دین با آن همراه بوده و لازمه تحقق هدف غایی از آفرینش انسان و افزار او در این مسیر است. زمانی که انسان قادر به مدیریت دانش برای خود، بر مبنای ساختاری شود که مدیریت دانش اسلامی بنا می‌گذارد، می‌تواند هستی را درک کند. در این زمینه و در دیدگاه کلان، حضور مدیر دانشی ارشد اسلامی برای رهبری، نظارت و کنترل با واسطه و بی‌واسطه دانش ضروری است تا از مسیر صحیح و درست خود خارج نشود.

گویا مدیریت دینی بدون دانش و مدیریت آن ممکن نیست. در همه اصول تمدن دینی، اهمیت دانش مانند روشنایی آفتاب، چنان بارز و آشکار است که چون در همه جا حضور دارد، از او غفلت می‌شود. این حقیقت به اصل اصیل حق‌محوری در این تمدن بازمی‌گردد که در همه عرصه‌ها و کنش‌های تمدن دینی حضور دارد (فرهمند و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۱۸-۱۱۷).

روش‌های نوین تدوین راهبرد در سطح ملی

جمهوری اسلامی ایران، نظامی است برخاسته از مکتب اسلام ناب محمدی (ص) که اصول و مبانی آن برگرفته از قرآن کریم و سنت نبوی و سیره ائمه اطهار سلام الله علیهم اجمعین است. طبعاً هرگونه تدوین راهبرد یا اخذ تصمیمات کلان و حتی جزئی آن بایستی با مدنظرقراردادن ارکان دینی باشد. یکی از ارکان رکین اسلام، سنت‌ها و نصوص الهی است که راهبردشناسان مسلمان بدون درنظرگرفتن آنها نمی‌توانند و

نبایستی که در حوزه طرح و برنامه و تصمیم‌گیری قرار گیرند، والا راهبردها به‌اصطلاح ناقص و نابالغ متولد می‌شوند.

سنن مزبور با توجه به حتمیت و جزمیت در وقوع آنها، راهبردشناس را به سمت‌وسوی توجه و مدنظر قراردادن آنها در فرایند تدوین و اجرا و ارزیابی رهنمود می‌سازد. پژوهشگر سنت‌های مزبور را در قالب راهبردهای تقدیری به شرح ذیل ارائه کرده است. بدیهی است که هر یک از راهبردهای ارائه‌شده، نیازمند تفصیل بیشتر و به‌اصطلاح عملیاتی نمودن دارد.

شش راهبرد ارائه‌شده، اهم راهبردهای تقدیری است که می‌توانند به شرح ذیل ارائه شوند:

راهبرد متوکلانه؛

راهبرد معتصمانه؛

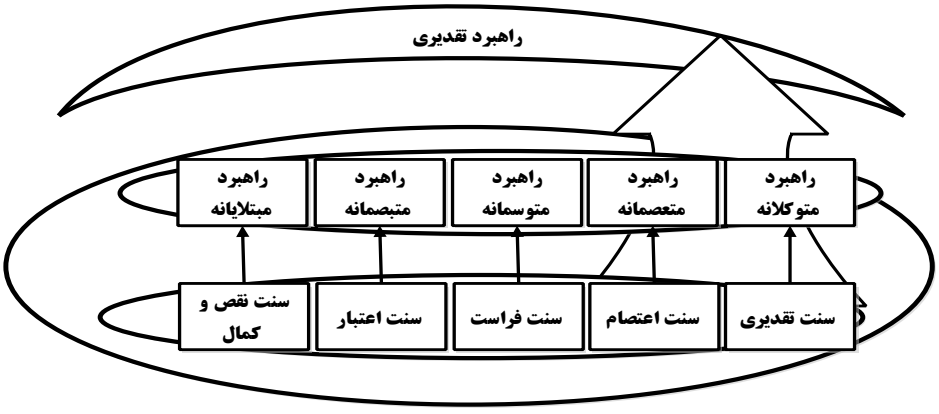
راهبرد متوسمانه؛

راهبرد استکمالی یا استکمالانه؛

راهبرد مبتلایانه؛

راهبرد تقدیری.

رابطه تعاملی بین راهبردهای مزبور و سنت‌های الهی در نمودار زیر ارائه شده است (چهاردولی، ۱۳۹۸):



شکل ۳. رابطه تعاملی بین راهبردهای مزبور و سنت‌های الهی

الگوی ترکیبی مدیریت راهبردی دانش اسلامی- شیعی

الگوی ترکیبی مدیریت راهبردی دانش دربردارنده زیرساخت‌های لازم برای مدیریت دانش و فرایندهای آن شامل شناخت، برنامه ریزی، طراحی، اجرا و ارزیابی و بهبود است و بر اساس آن الگوی ترکیبی مدیریت دانش اسلامی - شیعی شکل می‌گیرد. این الگو دارای گام‌هایی به این شرح است (چهاردولی، ۱۳۹۸):

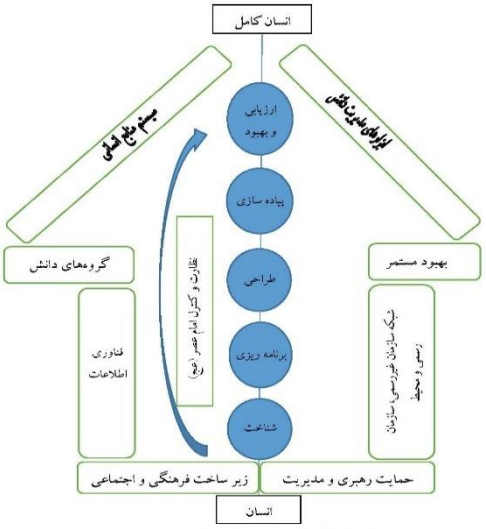
نخستین گام، ایجاد زیرساخت‌های لازم برای مدیریت دانش اسلامی– شیعی؛

مرحله دوم، برنامه‌ریزی؛

مرحله سوم، طراحی؛

مرحله چهارم، پیاده‌سازی؛

مرحله پنجم، ارزیابی و بهبود.



شکل ۴. الگوی ترکیبی مدیریت دانش اسلامی- شیعی(چهاردولی، ۱۳۹۸)

روش تحقیق

این تحقیق در دو مرحله انجام شده است. در مرحله اول تلاش شده است از ماهیت بنیادی برخوردار باشد. مرحله دوم تحقیق نیز از نوع کاربردی به‌شمار می‌رود، باین دلیل در مرحله اول به دنبال ارائه و تدوین الگویی جدید برای مدیریت راهبردی دانش و در مرحله دوم به دنبال تأیید و کاربردی‌سازی آن برای کمک به مسئله مدیریت راهبردی دانش در سازمان‌های مأموریت‌محور همچون ستاد کل نیروهای مسلح است. ولی در

پایان باید افزود که جهت‌گیری کلی این تحقیق بیشتر کاربردی بوده است تا بنیادی؛ فلسفه و هدف اصلی این تحقیق، ارائه الگوی مناسب و کاربردی برای کمک به مدیریت راهبردی دانش است.

این تحقیق به لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها نیز از نوع آمیخته است و داده‌های کیفی به روش کیفی و با شیوه نظریه داده‌بنیاد در مطالعات اسلامی و داده‌های کمی با استفاده از شیوه معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس و اکسل، تحلیل می‌شوند.

این پژوهش درراستای تدوین مدیریت راهبردی دانش در سازمان‌های مأموریت‌محور و این مهم را با ارائه الگوی مدیریت راهبردی دانش دنبال می‌کند.

قلمرو مکانی این پژوهش، کشور جمهوری اسلامی ایران است و با دستیابی به الگوی مناسب برای مدیریت راهبردی دانش، تمامی دستگاه‌های لشگری و کشوری حکومتی و به‌عبارتی سازمان‌های مأموریت‌محور می‌توانند از این الگو استفاده کنند. به لحاظ موضوعی این پژوهش در حوزه تدوین، پیاده‌سازی و کنترل راهبردها و همچنین مدیریت دانش است.

از آنجا که الگوی موردنظر تابع متغیرهای فرهنگی، سیاسی، اقتصادی و اجتماعی زیست‌بوم مربوط است، به لحاظ قلمرو زمانی باید اذعان کرد که مادامی که این متغیرها دستخوش تغییر نشده باشند، الگوی به‌دست‌آمده قابل‌استفاده خواهد بود.

در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات از هر دو روش میدانی و کتابخانه‌ای استفاده شده است.

جدول ۲. ابعاد و مؤلفه‌های پژوهش

ابعاد	مولفه‌ها
شالوده ساختار کلان سازمان	منابع انسانی
	فرهنگ سازمانی
	فرایندها
	فناوری اطلاعات
	ذات حقیقی
	اصلاح نقشه جامع تحول
نظام پرورش عالی	نخبه دانشی
	سیاست‌گذاری دانشی

ابعاد	مولفه‌ها
نظام تعالی اندیشه	ظرفیت معنوی دانش
	بستر شکوفایی
	چرخه ابتکار
	بیداری تضادها
	عرصه دادن
مخزن نهان تجربه	تسهیل‌گری جریان دانش
	سرمایه و دانش
	تجلیل و دانش
سیره ارزش‌محور	ارزش ملی معرفتی
	ارزش ولایی
	ارزش محوری
سامانه تهدیدمحور	محور راهبردی تهدید
	محور اجتماعی تهدید
	محور دانشی تهدید
پالایش مخزن دانش	روندسازی دانشی
	بهسازی روند دانشی
	هدایت روند دانشی
ارتقا هویت بومی	حجت ملی اقتصادی
	پیامد ضمنی
	پیامد کلان
ارتقا توانمندی دانش بومی	پیامد عملیاتی
	پیامد دانش ملی

یافته‌های تحقیق

جدول ۳. توصیف آماری نمرات به عوامل مؤثر بر الگوی مدیریت راهبردی دانش در سازمان‌های مأموریت‌محور

	کجی	کشیدگی	میانگین	انحراف معیار
شالوده ساختار کلان سازمان	-0.584	0.131	78.32	11.774
نظام پرورش عالی	-1.418	1.768	41.80	7.257
مخزن نهان تجربه	-1.364	1.650	33.21	6.830
نظام تعالی اندیشه	-0.654	0.403	44.94	8.062
پالایش مخزن دانش	-1	1.344	40.58	7.171
سیره ارزش‌محور	-1.165	1.606	23.32	4.996

	کجی	کشیدگی	میانگین	انحراف معیار
سامانه مسئله‌محور	-1.084	1.883	29.42	5.639
ارتقا هویت بومی	-0.503	1.269	13.67	2.824
ارتقا توانمندی دانش بومی	-0.402	0.748	14.29	2.503

در جدول یادشده، توصیف آماری نمرات مربوط به عوامل مؤثر بر الگوی مدیریت راهبردی دانش در سازمان‌های مأموریت‌محور، شامل کجی و کشیدگی نمرات و شاخص‌های میانگین و انحراف معیار نمرات ارائه شده است. بر اساس اطلاعات به‌دست‌آمده، میانگین مقوله شالوده ساختار کلان سازمان برابر با ۷۸/۳۲، نظام پرورش عالی برابر با ۴۱/۸۰، مخزن نهان تجربه برابر با ۳۳/۲۱، نظام تعالی اندیشه برابر با ۴۴/۹۴، پالایش مخزن دانش برابر با ۴۰/۵۸، سیره ارزش‌محور برابر با ۲۳/۳۲، سامانه مسئله‌محور برابر با ۲۹/۴۲، ارتقا هویت بومی برابر با ۱۳/۶۷ و میانگین ارتقا توانمندی دانش بومی برابر با ۱۴/۲۹ است. همچنین با توجه به اینکه مقادیر کجی و کشیدگی داده‌ها بین ۲+ و ۲- می‌باشد، داده‌ها در سطح ۰/۰۵ از توزیع بهنجار برخوردارند.

ارزیابی برازش کلی الگو

پس از بررسی برازش الگوهای اندازه‌گیری و الگوی ساختاری، الگوی کلی معادلات ساختاری پژوهش با استفاده از معیار نیکویی برازش (GOF) ارزیابی شد. این شاخص هر دو الگوی اندازه‌گیری و ساختاری را مدنظر قرار می‌دهد و به‌عنوان معیاری برای سنجش عملکرد کلی الگو به‌کار می‌رود. این شاخص برابر با میانگین هندسی متوسط مقادیر اشتراکی و متوسط ضریب تعیین R^2 متغیرهای مکنون درون‌زاست.

$$GOF = \sqrt{\overline{communalities} \times \overline{R^2}}$$

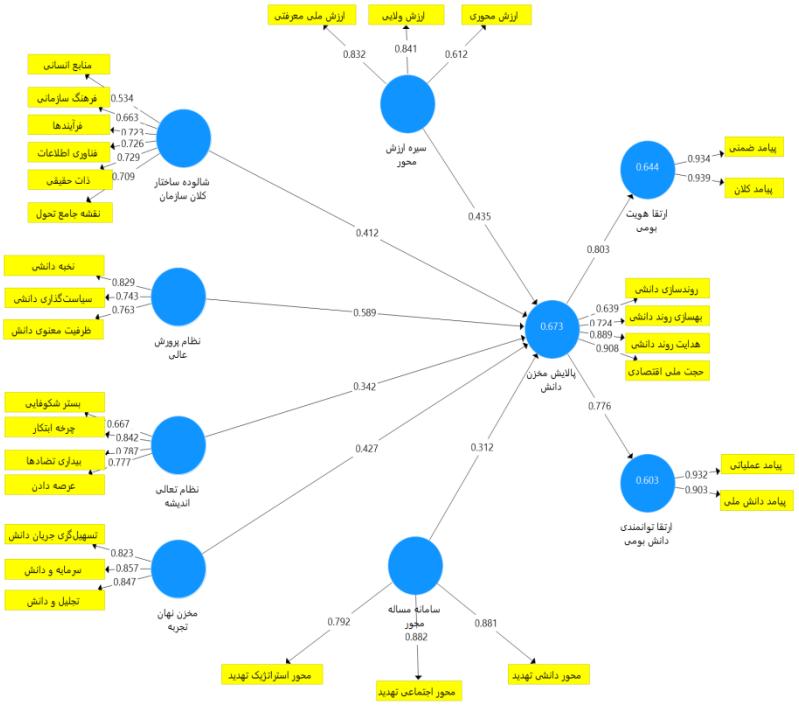
جدول ۴. مقادیر اشتراکی سازه‌ها

نام سازه	شناسه اختصاری	communality	نام سازه	شناسه اختصاری	communality
shMe	منابع انسانی	۰/۵۳۴	MTd	تجلیل و دانش	۰/۸۴۷
shFs	فرهنگ سازمانی	۰/۶۶۳	S1Am	ارزش ملی‌معرفتی	۰/۸۳۲
shFs	فرآیندها	۰/۷۲۳	S1Av	ارزش ولایی	۰/۸۴۱
shFe	فناوری اطلاعات	۰/۷۲۶	S1Am	ارزش محوری	۰/۶۱۲

نام سازه	شناسه اختصاری	communality	نام سازه	شناسه اختصاری	communality
shZ	ذات حقیقی	۰/۷۲۹	S2Me1	محور استراتژیک تهدید	۰/۷۹۲
shEn	اصلاح نقشه جامع تحول	۰/۷۰۹	S2Me2	محور اجتماعی تهدید	۰/۸۸۲
N1Nd	نخبه دانشی	۰/۸۲۹	S2Md	محور دانشی تهدید	۰/۸۸۱
N1Sd	سیاست‌گذاری دانشی	۰/۷۴۳	PRd	روندسازی دانشی	۰/۶۳۹
N1Zm	ظرفیت معنوی دانش	۰/۷۶۳	PBr	بهسازی روند دانشی	۰/۷۲۴
N2B	بستر شکوفایی	۰/۶۶۷	PHr	هدایت روند دانشی	۰/۸۸۹
N2CH	چرخه ابتکار	۰/۸۴۲	PHm	حجت ملی اقتصادی	۰/۹۰۸
N3Bt	بیداری تضادها	۰/۷۸۷	E1Pz	پیامد ضمنی	۰/۹۳۴
N2A	عرصه‌دادن	۰/۷۷۷	E1Pk	پیامد کلان	۰/۹۳۹
MTj	تسهیل‌گری جریان دانش	۰/۸۲۳	E2Pa	پیامد عملیاتی	۰/۹۳۲
MSd	سرمایه و دانش	۰/۸۵۷	E2Pd	پیامد دانش ملی	۰/۹۰۳

میانگین مقادیر اشتراکی همان‌گونه که در جدول پیش‌گفته مشخص شده‌است، به میزان ۰.۵۹۱ به‌دست آمده است. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به‌ترتیب به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF در نظر گرفته می‌شود. با توجه به اینکه مقدار به‌دست‌آمده برای الگوی پژوهش ۰/۴۷۷ می‌باشد، بنابراین برازش مناسب الگوی کلی تحقیق تأیید می‌شود.

$$GOF=\sqrt{\overline{R^2} \times \overline{communality}} = 0.477$$



شکل ۶. الگوی اصلی در حالت ضرایب استاندارد

اهم عوامل تأثیرگذار بر الگوی مدیریت راهبردی دانش از تحلیل داده‌بنیاد در فرمایشات مقام معظم رهبری چیست؟

اهم عوامل تأثیرگذار بر الگوی مدیریت راهبردی دانش از تحلیل داده‌بنیاد فرمایشات مقام معظم رهبری، به‌عنوان شاخص‌های الگو درسطح اول از الگوی مدیریت راهبردی دانش شاخص‌ها تفکیک شده‌اند. این شاخص‌ها به‌عنوان گویه‌های پژوهش، نخستین لایه از متغیرها می‌باشند که به کمک روش داده‌بنیاد در مطالعات اسلامی، پس از به‌دست‌آوردن اهم عوامل تأثیرگذار بر الگوی مدیریت راهبردی دانش طی مصاحبه با خبرگان خاص، از بیانات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) برداشت شده‌اند و در گام بعد هر تعداد شاخص که بیشترین ارتباط موضوعی را به صورت مفهومی داشته‌اند، در یک گروه به‌عنوان مؤلفه‌های تحقیق قرار گرفتند. در جدول ذیل شاخص‌های پژوهش ارائه شده‌اند.

جدول ۵. نظام متغیرها در سطح شاخص‌ها

ساختاردهی ارکان سازمان	حمایت‌های بالادستی
بینش درون‌گروهی سازمان	نظام پایش
انگیزشی	نظام رشد
مهارتی و فردی	نظام مدیریت دانش
جذب	همیاری درراستای فعال بودن
ساختار گروه	کرسی‌های آزاداندیشی
آموزش نیروها	استماع تضارب آرا
تکالیف فرامادی	انگیزه‌پروری
سیستم‌ها	جذب دانش بکر
مستندسازی	پیش‌آینده‌های دانش ضمنی سازمانی
لجستیک سازمانی	پیش‌آینده‌های جریان‌دهی دانش سازمانی
فردی انسانی	معیارسازی عملیاتی اهداف
فرهنگ ساختاری	کاربردی‌سازی
فرهنگ دانشی	غربالگری دانش
جو سازمانی	بازبینی شناختی
تکالیف رفتاری	سیستم پایش و بالندگی علمی
تکالیف شناختی	هدفمندی راهبردی دانش
تکالیف برهم‌کنشی	شاخص مولد سرمایه پایدار
بهره‌وری دانش	استغناء نخبگان
رصد دانش	ارزش‌آفرینی نوآورانه
راهبری دانش	پیش‌آیندهای اسلامی
نخبه‌پروری	پیش‌آیندهای معرفتی دانش
شبکه‌سازی	ملاک ولایت
اتمسفر فرهنگی حاکم	شاخص‌سازی مکتبی- ارزشی
اجزای پرورش	شاخص‌سازی جهادی
بسترسازی دانشی	ارزش تحول‌آفرین
رشد کمی محافل	آفات سیاست سازمانی
ساختارسازی راهبردی	آسیب‌پذیری سرمایه‌ای

ساختاردهی ارکان سازمان	حمایت‌های بالادستی
توسعه زمینه جهش علمی	آفات محیطی
بستر رشد معنوی	آفات رفتاری
جریان‌سازی دینی	آفات رسانه اجتماعی
جریان‌سازی دانش سازمانی	آفات فردی
خط‌مشی‌گذاری ساختاری جریان دانش	آفات رشد
خط‌مشی‌گذاری فرهنگی جریان دانش	آفات بیراهه علمی
خط‌مشی‌گذاری دانش ضمنی درون سازمانی	امنیت و اقتدار ملی
صیانت از دانش سازمانی	رشد همه‌جانبه ملی
ارکان ساختار دانشی ضمنی درون سازمانی	رشد آرمانی بهره‌ور
ارج نهادن جریان دانشی	رشد تعهدمحور
شناسنامه هویتی دانشی	برنامه‌ریزی عملیاتی
پشتیبانی مادی	چشم‌انداز عملیاتی
پشتیبانی ساختاری	دانش نظامی- دفاعی
پشتیبانی در کاربرد	دانش ملی

الگوی پیشنهادی مدیریت راهبردی دانش برای سازمان‌های مأموریت‌محور

الگوی مفهومی این پژوهش بر اساس مفاهیم استخراج‌شده از آیات، روایات و منویات امامین انقلاب است. این پژوهش تلاش می‌کند با تکیه بر منابع گفته شده، الگویی مناسب را برای سازمان‌های مأموریت‌محور در جامعه ایرانی- اسلامی ارائه دهد. منظور از سازمان‌های مأموریت‌محور در این پژوهش، ستاد کل نیروهای مسلح می‌باشد. مأموریت یک سازمان نشان‌دهنده علت یا فلسفه وجودی و رسالت سازمان و به‌عبارت دیگر بیانگر هویت سازمان است. بنابراین، مأموریت، جمله یا عبارتی است که بدان وسیله مقصود از ایجاد یک سازمان روشن می‌شود. بنابراین به‌منظور تبدیل مأموریت به انتظارات شفاف و قابل‌اندازه‌گیری در فواصل زمانی معین و به‌منظور فراهم آوردن امکان اندازه‌گیری میزان پیشرفت سازمان، هدف‌گذاری صورت می‌گیرد.

بی‌گمان به‌کارگیری مفاهیم مدیریت دانش، به‌ویژه در سطح راهبردی، موجب پایداری، رشد و بالندگی سازمان و بهره‌وری هر چه بیشتر آن می‌شود. یکی از جنبه‌های اساسی و زیربنیایی مدیریت دانش در سازمان‌های صنعتی، نگرش راهبردی به آن می‌باشد که اهمیت این موضوع در سازمان‌های پیشرو نظیر سازمان‌های دفاعی در هر کشوری بر کسی پوشیده نیست. مدیریت راهبردی دانش موجب می‌شود سازمان، منابع و توانمندی‌های خود را به شکلی آگاهانه و اثربخش درراستای تحقق ارکان جهت‌ساز خود آرایش دهد و تغییرات را به‌خوبی در خود هضم کند. در این الگو به مقوله مدیریت راهبردی دانش در سازمان‌های مأموریت‌محور پرداخته و تلاش شده است در قالب ارائه ابعاد الگوی علی و معلولی بر اساس نقشه راهبرد، مجموعه موردنیاز مدیریت راهبردی دانش به شکلی مؤثر در کنار هم پیکربندی شوند.

گزیده‌ای از بیانات حضرت امام خامنه‌ای با استفاده از کلمات کلیدی‌ای از طریق استخراج اهم عوامل تأثیرگذار بر الگوی مدیریت راهبردی دانش از تحلیل داده‌بنیاد انتخاب و سپس به استخراج شناسه‌های آزاد، محوری با روش هم‌رأیی پرداخته شده است.

بنابراین متون استخراج‌شده با واژگان کلیدی یادشده مانند فناوری، فرایندها، فرهنگ، دانش، نخبگان، دانشگاه‌ها و ... گردآوری شده که به‌وسیله نرم‌افزار مکس‌کیودا با روش داده‌بنیاد در مطالعات اسلامی تحلیل شده‌اند. با استفاده از مطالعه اسناد، سه فضای کلان برای الگو تعریف شده است. در فضای پیش‌آیندها ابتدا زیرساخت کلان در سازمان و نظام پرورش عالی در سطح کشور، به‌عنوان ابعاد مشخص شده و سپس به نظام تعالی اندیشه به‌عنوان بُعدی که با تأکید فرمایشات مقام معظم رهبری به نخبگان، با هدف درنظرگرفتن ظرفیت‌های موجود در سازمان و نظام آموزشی کشور در نظر گرفته شده است و نیروهای درونی با عنوان مخزن نهان تجربه، پرداخته شده است. با درنظرگرفتن مجموعه ابعاد تبیین‌شده، در فضای فرایندی الگو، بُعد پالایش مخزن، پس از جرح و تعدیل سایر ابعاد یعنی سیره ارزش‌محور و سامانه مسئله‌محور، به فضای برآیندی و بُعد انعکاس راهبردی، دست خواهیم یافت. برای نمونه همان‌طور که در الگو قابل‌مشاهده است، یکی از انعکاس‌های راهبردی این الگو، بازنگری کلی در برنامه‌ریزی برای استفاده از تمامی ظرفیت‌های فردی و سازمانی در راه ایجاد نوآوری و توسعه فناوری‌های دفاعی

در سطح ملی و ایجاد معیار تشخیص بیراهه از پیشرفت و همچنین تعدیل و جراحی دانش موجود می‌باشد. اما بر اساس الگو، تنها این نتایج، هدف غایی نیستند، بلکه از شاخص‌های مهم پالایش مخزن دانش به‌عنوان یک بُعد میانی در الگو، ارزش‌آفرینی و زدودن آثار استکبار جهانی و غربی‌گرایی در تار و پود دانش سازمانی و درنظرگرفتن اهداف معنوی درراستای استفاده آحاد مردم شریف ایران می‌باشد. همچنین ایجاد ثروت ملی برای جاری ساختن خون اقتصادی، نه‌تنها به سازمان، بلکه به تمامیت اقتصاد کلان مملکت به‌ویژه جامعه نخبگان کشور، بنابر فرمان رهبر کبیر انقلاب، حضرت آیت‌الله العظمی سیدعلی خامنه‌ای (مدظله‌العالی) است. با بررسی بیانات رهبر معظم انقلاب، تلاش بر آن شد تا به نخبگان و سازوکار بهره‌جویی از این استعداد ملی، عمیق‌تر توجه شود. در ابعاد مختلف الگو، این مهم به‌وضوح دیده شده و تلاش شده است از شناسایی و رصد استعدادها در سطح سازمان و نیز نظام آموزش عالی به سمت حفظ و به‌کارگیری آنان و همچنین دیدگاه ویژه در به‌کارگیری و مهیا ساختن کسب ثروت مادی و ایجاد ارزش، به صورت فردی، سازمانی و ملی صورت پذیرد.

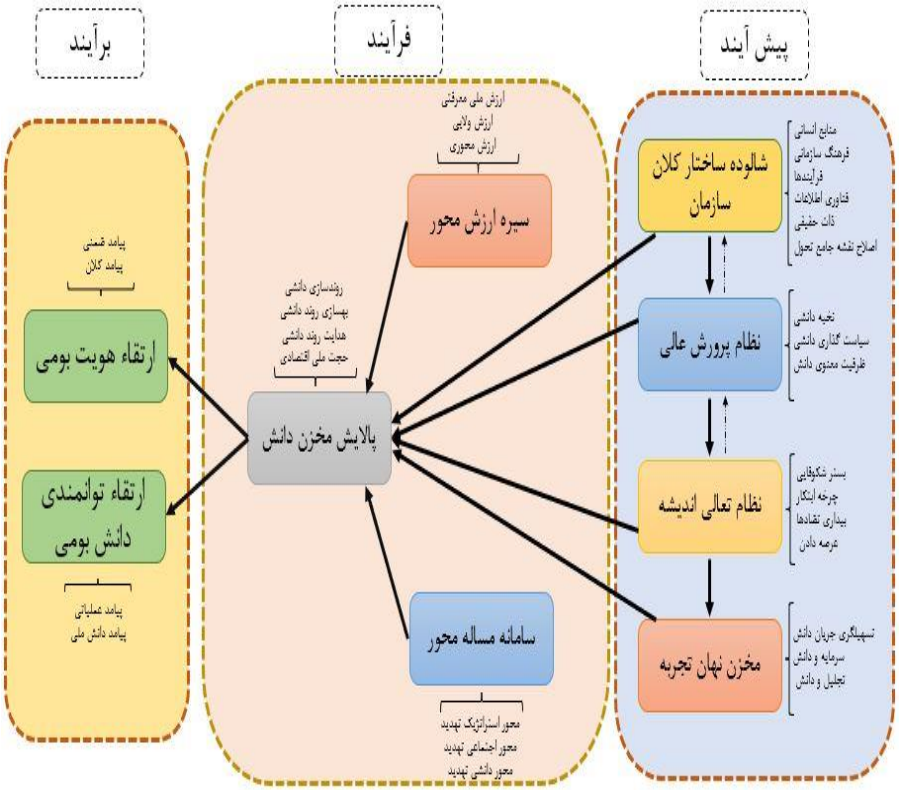
با توجه به اینکه می‌توان کارکردهای (مفاهیم) مشابهی در این الگو و در سایر الگوهای یادشده در قسمت پیشینه تجربی پیدا کرد، اما ماهیت عملکردی این الگو، ماهیتی تعاون‌محور و اجتناب از طاغوت در افق سندهای چشم‌انداز بالادستی است و صرفاً به ایجاد یک الگو برای تولید دانش یا پیاده‌سازی آن نپرداخته است. باید دقت کرد که مسیر رسیدن به پیامدهای راهبردی به وسیله عارضه‌یابی در بُعد سامانه مسئله‌محور، اثرات منفی تسهیل شده و همچنین با مدنظر قراردادن مؤلفه‌های موجود در بُعد سیره ارزش‌محور، پالایش می‌شوند.

همان‌طور که در متون روش تحقیق موجود است، سه رویکرد در داده‌بنیاد برای پردازش شناسه‌ها حول یک محور وجود دارد. در رویکرد نظام‌مند شناسه‌ها درنهایت در چارچوب‌های مشخص‌شده قرار می‌گیرند، اما در رویکردهای بعدی دست پژوهشگر برای روایت از شناسه‌ها باز است؛ چنان که در رویکرد سوم اساساً پژوهشگر باید مواظب باشد امیال درونی خویش بر روایت وی از پدیده‌ها تأثیر نگذارد. شناسه‌گذاری داده‌های پژوهش کنونی به روش داده‌بنیاد در مطالعات اسلامی است که ترکیبی از هر سه روش است. چنانکه هرچند سه مرحله شناسه‌گذاری (باز، محوری و انتخابی) با دقت انجام

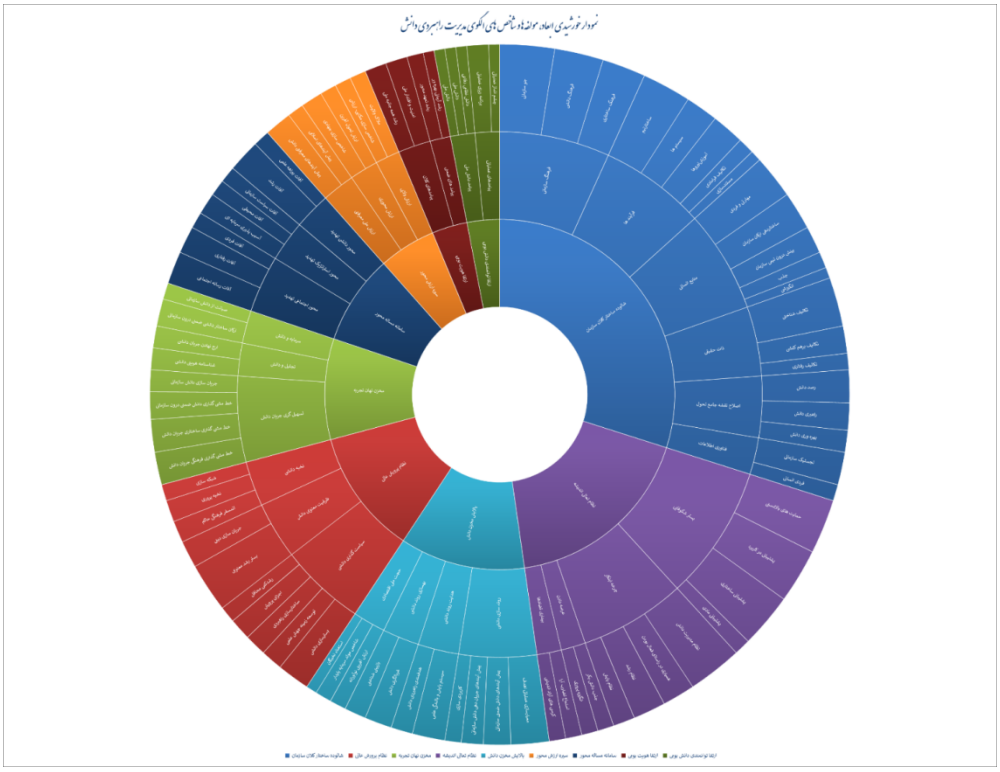
شده است؛ اما پژوهشگر خود را برای ارائه الگو، درگیر ساختارهای اشتروس و کوربین نکرده (رویکرد اول) و چینش شناسه‌گذاری‌ها را از مضمون خود منابع، با دقت انتخاب کرده است و سپس با دقت به روایت داستان برخاسته از داده‌ها با رعایت پایبندی به منبع اصلی شناسه‌ها پرداخته است (رویکرد دوم و سوم). بدین منظور پژوهشگر جملات متعددی را نقل‌قول کرده و آن‌گاه با احتجاج به آنها، استدلال خود را اقامه می‌کند. ارجاعات مکرر به نقل‌قول‌ها، خواننده را با این واقعیت مواجه خواهد ساخت که نظریه تولیدشده حاصل فرایندهای میان‌ذهنی است.

درنهایت الگوی مفهومی مناسب برای مدیریت راهبردی دانش با استفاده از نظریه داده‌بنیاد در مطالعات اسلامی در ذیل بیان شده است.

شکل ۷. ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های الگوی مدیریت راهبردی دانش



شکل ۸. نمودار خورشیدی شاخص‌های الگوی پیشنهادی



کاربست الگو با نگاه به سه مرحله عملکردی

همان‌طور که در شکل ۷ مشخص است، فرایندنمای الگو در سه مرحله مجزا در طول الگو تفکیک شده است. در مرحله اول که با عنوان «پیش‌آیند» نام‌گذاری شده است، بر تمامی افراد، ساختارها، زیرساخت‌ها و هر عاملی که به صورت مستقیم یا غیرمستقیم بر جریان تولید دانش، کمیت و کیفیت این جریان تأثیر می‌گذارد، دلالت دارد. به زبان ساده‌تر تولید دانش را با چگونگی تولید آن رصد می‌نماید. این مسیر با ۴ محور ارائه شده است. در محور اول، شالوده، بستر و ساختار سازمان‌های مأموریت‌محور از منابع انسانی تا نقشه جامع تحول بررسی شده است. در محور دوم، نظام آموزش عالی به‌عنوان نقطه عطف پرورش نیروی انسانی مورد کنکاش قرار گرفته است و در محور سوم، نظام تعالی اندیشه با شاخص‌های بستر شکوفایی تا عرصه دادن به سرمایه‌های فکری و

انسانی درون سازمانی به‌عنوان موتور محرکه جریان دانش و نوآوری سازمانی بررسی و در محور چهارم و آخر، به مخزن دانش سازمانی یا همان سرمایه دانش تجربی نیروهای با تجربه سازمانی و استفاده از تسهیل دانش ضمنی آنان پرداخته شده است.

مرحله دوم با عنوان «فرایند» نام‌گذاری شده است. بدین معنا که در در طول مدل، دانش تولیدشده خروجی لازم است. پالایش، بارور شده و همچنین با معیارهای نظام مقدس جمهوری اسلامی و اسلام ناب محمدی، عجین و همچنین در این مسیر تهدیدها رصد و برای آن واکنش مقتضی تدبیر شود. بنابراین با توجه به نتایج حاصل‌شده در این پژوهش، در این مرحله ابتدا محور سیره ارزش‌محور، به ارزش‌های ملی، معرفتی و ولایی‌محور پرداخته شد. سپس در محور بعدی، سامانه تهدیدمحور دانش تولیدی در الگوی مدیریت راهبردی دانش را از حیث تهدیدهای راهبردی، اجتماعی و دانشی، بررسی و جرح و تعدیل کرده و سپس پیش از آن در محور آخر این مرحله، اقدام به پالایش مخزن دانش با مصادیقی همچون روندسازی، بهسازی و هدایت روندهای دانشی و همچنین مصداق کاربردی‌سازی و مبانی اقتصاد ملی، پرداخته شده است.

مرحله سوم با عنوان «برآیند» نام‌گذاری شده است. بدین معنا که این مرحله نتیجه مستقیم کنش طولی در مسیر مدیریت راهبری دانش و نیل به انعکاس راهبردهای حاصل از الگو می‌باشد. این مرحله بر دو محور استوار است. محور اول به ارتقا هویت بومی با مصادیقی چون پیامدهای ضمنی و نیز پیامدهای کلان منتهی شده و محور ارتقا توانمندی دانش بومی به مصادیق پیامد عملیاتی و نیز پیامد دانش ملی پرداخته است. گفتنی است این مرحله درنهایت بازخورد خود را به مرحله «پیش‌آیند» منتقل کرده و این چرخه به صورت دائم تکرار خواهد شد.

نکات قابل توسعه و پیشنهادها برای تحقیقات آتی

اسلام، جنبه واقعی حیات بشر را به‌درستی تبیین می‌کند، زیرا که فطرت انسان را در نظر دارد. سطح سازمان‌های مأموریت‌محور تحلیل‌شده در این تحقیق، سازمان‌های دفاعی- نظامی را که جنبه نهادی آنها پُررنگ‌تر از سایر است، در کانون توجه خود دانسته و در همین راستا پیشنهادهای موردنظر خود را به شکل زیر ارائه می‌کند.

تشریک مساعی با خبرگان دیگر و نخبگان دانشی در بازه زمانی و مکانی گسترده‌تر به‌منظور بازنگری و توسعه الگوی ارائه‌شده و همچنین استفاده از سایر روش‌های تحقیق؛

تعریف پروژه‌های مرتبط برای پیاده‌سازی، کنترل و ارزیابی عملی توسط سازمان‌های مأموریت‌محور با استفاده از الگوی ارائه‌شده در این پژوهش؛

الگوی پیشنهادی می‌تواند به‌عنوان فرایندی برای تدوین راهبرد در اینگونه سازمان‌ها مدنظر باشد؛

آنچه به‌عنوان ایده، ابتدای امر در ذهن پژوهشگر بوده، تبیین آرمانی از طریق فرآیند یادشده درراستای حرکتی زمینه‌ساز برای ظهور امام عصر بوده است، بنابراین در پس ذهن هر راهبردپردازی، باید قرار گیرد.

آنچه نمی‌تواند به کمک روش‌شناسی عنوان شود، بصیرت و بینش است که لازمه نوشتن راهبرد تلقی می‌شود. با این تفسیر، شرط لازم برای ورود به این فرایند، رعایت این پیش‌فرض است.

تهیه رشته الگوهای نیازسنجی علمی براساس مناطق جغرافیایی و فرهنگی در قالب مدیریت راهبردی دانش.

با توجه به اشاره به انواع تهدیدها در الگو، پیشنهاد می‌شود الگویی با عنوان آمادگی و مدیریت بحران در سازمان‌های مأموریت‌محور تعریف و ارائه شود.

با توجه به راهبردی‌بودن الگوی ارائه‌شده برای اجرای عملیاتی هر یک از کارکردهای آن، نیازمند یک الگوی راه‌کنشی (تاکتیکی) و تکنیکی است؛ بنابراین برای عملیاتی نمودن الگو، همراستا با الگوی راهبردی کنونی، تعریف الگوی مناسب راه‌کنشی (تاکتیکی) و تکنیکی برای سازمان‌های مأموریت‌محور در تحقیقات آتی پیشنهاد می‌شود.

منابع

ابطحی، سیدحسین، و صلواتی، عادل(۱۳۸۵). مدیریت دانش در سازمان. تهران: پیوند نو.

اخوان، پیمان، و خادم‌الحسینی، سیدپیمان(۲۰۱۴). تبیین مدیریت دانش از دیدگاه اسلام. فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۱(۲)، ۱۲۶-۹۹.

پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله العظمی سیدعلی خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، مؤسسه پژوهشی فرهنگی انقلاب اسلامی، Khamenei.ir

پرتال امام خمینی (ره)، www.imam-khomeini.ir

چهاردولی(۲۰۱۹). مدل شکیبا- هادی: رویکردی نوین در تدوین راهبردهای دانشی مبتنی‌بر اقتضائات جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه مدیریت دانش سازمانی، ۱(۳)، ۴۱-۱۱.

حضرت امام خمینی(ره)، چهل حدیث، صحیفه نور.

حضرت امام سیدعلی خامنه‌ای عزیز (مدظله‌العالی)

فرهمند، وحید، قاسمی، رویا، و سبحانی‌فرد، یاسر(۱۳۹۵). تبیین و مقایسه مبانی معرفت‌شناسی و فلسفی مدیریت دانش از دیدگاه اسلام و غرب. اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، سال پنجم، ش ۲.

Choi, B., & Lee, H(2002). Knowledge management strategy and its link to knowledge creation process. Expert Systems with applications, vol 23.Chourides, P., Longbottom, D., & - Murphy, W(2003). Excellence in knowledge management: an empirical study to identify critical factors and performance measures. Measuring business excellence.

Goucher, N. P(2007). Organizational knowledge creation to enhance adaptive capacity: Exploratory case studies in water resource management (Master's thesis, University of Waterloo).

Hammer, M., & Stanton, S(1999). How process enterprises really work. Harvard business review, vol 77.

Horwitz, F. M., Heng, C. T., & Quazi, H. A(2003). Finders, keepers? Attracting, motivating and retaining knowledge workers. Human resource management journal, vol 13.

Molina, L. M., & Llorens-Montes, F. J(2006). Autonomy and teamwork effect on knowledge transfer: knowledge transferability as a moderator variable. International journal of technology transfer and commercialisation vol 32.

Simons, R(1994). How new top managers use control systems as levers of strategic renewal. Strategic management journal, vol 15.
Wang, S., & Noe, R. A(2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. Human Resource Management Review, vol 20.
Wiig, K. M(1997). Integrating intellectual capital and knowledge management. Long range planning, vol 30.
Wiig, K. M(1997). Knowledge management: an introduction and perspective. Journal of knowledge management, vol 1.